

**Handläggare**  
Helene Westerlund  
Telefon: 08-50820090**Till**  
Enskede-Årsta-Vantörs  
stadsdelsnämnd 2026-04-23

## **Skrivelse om utköp av olämplig personal**

Svar på skrivelse från (SD)

### **Förvaltningens förslag till beslut**

Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsnämnd överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

### **Sammanfattning**

Nämnden har mottagit en skrivelse från Sverigedemokraterna gällande utköp av personal vid olämpligt beteende. Förvaltningen har fått i uppdrag att besvara skrivelsen, som rör frågan om kommuner väljer att köpa ut medarbetare med olämpligt beteende i stället för att driva arbetsrättsliga processer. I skrivelsen ställs även frågor om hur arbetsgivaren säkerställer att personer som lämnat sin anställning genom överenskommelse om avgångsvederlag inte återanställs inom kommunen. Sverigedemokraterna har formulerat sex frågor som förvaltningen besvarar genom att redogöra för gällande arbetssätt och processer. I sitt svar tydliggör förvaltningen det ansvar och de omständigheter som en arbetsgivare har att förhålla sig till när medarbetare uppvisar olämpligt beteende.

### **Bakgrund**

Förvaltningen har mottagit en skrivelse från Sverigedemokraterna för besvarande gällande utköp av personal vid olämpligt beteende.

### **Ärendet**

Sverigedemokraterna har formulerat en skrivelse om att kommuner använder utköp för att avsluta en anställning när det inte finns tillräcklig grund för uppsägning eller för att undvika en långdragen och konfliktfylld process. Sverigedemokraterna uppger att kommuner betalar ut stora summor i avgångsvederlag och att det saknas lagstiftning som reglerar utköpsavtal.

Vidare skriver Sverigedemokraterna att i många fall sker utköp även när den anställda har agerat olämpligt och ger exempel som anklagelser om brott eller andra förseelser. Sverigedemokraterna anser att arbetsgivare använder utköp i stället för att vidta de rättsliga åtgärder som borde följa. Som exempel på olämpligt beteende anges sexuella ofredande, våldtäkt eller stöld.

*Sverigedemokraterna riktar följande frågor till förvaltningen.*

1. Hur arbetar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa att utköp inte används som en lösning vid olämpligt eller brottsligt beteende hos personal inom skola, förskola och omsorg?
2. Vilka rutiner finns för att anmälan och eventuell polisutredning ska genomföras när misstanke om brott eller allvarlig misskötsel uppstår?
3. Hur säkerställer förvaltningen att personer som ändå köpts ut på grund av olämpligt beteende inte återanställs inom samma eller angränsande verksamheter, vare sig inom stadsdelen eller i andra delar av staden?
4. Vilket stöd och vilken vägledning erbjuds chefer när de ställs inför svåra personalärenden av denna typ, särskilt vid misstanke om brott, bristande bevis eller konflikträdsla i organisationen?
5. Finns det särskilda riktlinjer, utbildningar eller samverkansrutiner med stadens HR-avdelning eller juridiska enhet för att stärka chefernas kompetens i att hantera ärenden där utköp övervägs?
6. Hur följer stadsdelsförvaltningen upp och utvärderar de fall där utköp har genomförts, för att säkerställa att rutinerna är rättssäkra och att barn, elever och vårdtagare inte riskerar att utsättas för olämplig personal på nytt?

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom Avdelningen HR, stab och stadsmiljö.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Stockholms stad ska som offentlig arbetsgivare vara ett föredöme. Medarbetare ska ha trygga anställningar, god arbetsmiljö med stora möjligheter att utvecklas och ta ansvar i yrket. Stadens personalpolicy beskriver vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö samt frågor om jämställdhet, jämlikhet och diskriminering regleras i lagar och avtal.

Om en medarbetare brister i sitt uppdrag åligger det arbetsgivaren att tydliggöra gällande krav och förväntningar samt vidta skäligen åtgärder för att ge medarbetaren möjlighet att korrigera sitt beteende. Detta kan innefatta adekvata stödinsatser samt uppföljning genom en dokumenterad handlingsplan.

Om en medarbetare begår brottsliga handlingar i tjänsten kan arbetsgivaren avsluta anställningen genom avsked. För att avsked ska vara möjligt krävs att medarbetaren allvarligt har åsidosatt sina skyldigheter i anställningen.

Ett avgångsvederlag kan betalas ut vid en ömsesidig överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare om att avsluta anställningen. Förvaltningen använder stadens mallar och styrdokument vid de tillfällen en överenskommelse träffas. Överenskommelsen innebär att samtliga förpliktelser mellan Stockholms stad och medarbetaren upphör när anställningen upphör.

### Förvaltningen svar på frågorna i skrivelsen

*1. Hur arbetar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa att utköp inte används som en lösning vid olämpligt eller brottsligt beteende hos personal inom skola, förskola och omsorg?*

Olämpligt beteende kan vara enstaka händelser eller pågå över längre tid och ta sig i uttryck på flera sätt. Arbetsgivaren har långtgående skyldigheter att tydliggöra förväntningar i uppdraget för medarbetare, sätta in stödjande åtgärder och följa upp medarbetares prestation och utveckling. Insatser och uppföljning anpassas utifrån händelse. Endast i undantagsfall används avgångsvederlag för att avsluta en medarbetare med olämpligt beteende. Ett avgångsvederlag är en ömsesidig överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare om att avsluta anställningen. Brottsligt agerande polisanmäls och kan leda till avslut av anställningen genom avsked.

*2. Vilka rutiner finns för att anmälan och eventuell polisutredning ska genomföras när misstanke om brott eller allvarlig misskötsel uppstår?*

Förvaltningens utgångspunkt är att brott som sker mot förvaltningens medarbetare, brukare och verksamheter alltid ska polisanmälas. Brott som skett inom ramen för förvaltningens verksamheter polisanmäls i första hand av den som utsatts för brottet (klient, brukare, barn) eller någon företrädare för denne (god man, vårdnadshavare, annan anhörig). I förekommande fall kan förvaltningen som arbetsgivare göra polisanmälan. Stark sekretess omger rättsliga processer och arbetsgivaren förhåller sig till det. Förvaltningen bistår polisen i deras utredning när det är påkallat.

*2. Hur säkerställer förvaltningen att personer som ändå köpts ut på grund av olämpligt beteende inte återanställs inom samma eller angränsande verksamheter, vare sig inom stadsdelen eller i andra delar av staden?*

Vid rekrytering följer förvaltningen stadens process för kompetensbaserad rekrytering där legitimationskontroll, bedömning av kvalifikationer, referenstagning och begäran om utdrag ur misstankeregistret ingår för vissa verksamheter. Registerkontroll görs för arbete som innebär direktkontakt med barn, samt vid arbete med äldre och vuxna personer med funktionsnedsättning om arbetet utförs i personens hem.

*3. Vilket stöd och vilken vägledning erbjuds chefer när de ställs inför svåra personalärenden av denna typ, särskilt vid misstanke om brott, bristande bevis eller konflikträdsla i organisationen?*

Chefer inom förvaltningen erbjuds kontinuerligt utbildning i arbetsgivaransvaret, arbetsmiljöfrågor, arbetsrätt och misskötsamhet. Stadens riktlinjer och rutiner ger stöd för att hantera situationer som kan uppstå och chefer har kontinuerligt stöd från förvaltningens HR-funktion. Externt chefsstöd i form av krisstöd, samtalsstöd för chefer och chefscoachning finns också att tillgå vid behov.

*4. Finns det särskilda riktlinjer, utbildningar eller samverkansrutiner med stadens HR-avdelning eller juridiska enhet för att stärka chefernas kompetens i att hantera ärenden där utköp övervägs?*

Förvaltningen följer stadens övergripande riktlinjer och hanteringsanvisningar i dessa frågor. Chefer får stöd genom kontinuerlig utbildning samt operativt stöd av HR i ärenden som är av mer komplex karaktär. Förvaltningen kan också få stöd från stadsledningskontorets HR-avdelning respektive Juridiska avdelning vid behov.

*6. Hur följer stadsdelsförvaltningen upp och utvärderar de fall där utköp har genomförts, för att säkerställa att rutinerna är rättssäkra och att barn, elever och vårdtagare inte riskerar att utsättas för olämplig personal på nytt?*

I ärenden som rör misskötsamhet följs arbetsplatsens rutiner och följsamhet med dessa upp och arbetsmiljön analyseras. Beroende på omständigheterna i ärendet förs även en dialog med överordnad chef och berörda stödfunktioner för att förebygga att händelsen inte upprepas. Inom ramen för arbetsmiljöarbetet samverkar chef med berörda skyddsombud.

Anders Carstorp  
Stadsdelsdirektör  
Enskede-Årsta-Vantörs  
stadsdelsförvaltning

Carina Idenfors  
Avdelningschef  
Enskede-Årsta-Vantörs  
stadsdelsförvaltning

## **Bilaga**

Skrivelse från (SD) – Utköp av personal för olämpligt beteende.

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Anders Carstorp, Stadsdelsdirektör	2026-04-08
Carina Idenfors, Avdelningschef	2026-04-08